



Accord relatif au Comité d'Entreprise Européen de GDF SUEZ

PREAMBULE

La fusion de Gaz de France et de SUEZ a créé un groupe industriel, leader mondial de l'énergie dans le gaz, l'électricité et les services énergétiques ainsi que de l'environnement. Présent sur l'ensemble de la chaîne énergétique, de l'amont à l'aval, et dans les services à l'environnement, GDF SUEZ s'engage à apporter des réponses aux grands enjeux sur le long terme sur la base d'un projet industriel ambitieux et responsable, dans le respect des règles internationales : principes et droits fondamentaux de l'O.I.T., pacte mondial et déclarations de l'ONU, principes directeurs de l'O.C.D.E.

Parce que la direction et les représentants des salariés considèrent que le dialogue social est un des fondements de sa réussite économique, le Groupe tient à accompagner son développement par la mise en place d'instances permettant ce dialogue entre direction et représentants des salariés des sociétés du Groupe.

L'Europe, élargie aux pays candidats, est le lieu prioritaire dans lequel le Groupe entend concrétiser cette volonté en prenant appui sur les lois et pratiques transnationales et notamment sur la directive européenne relative aux Comités d'Entreprise Européens et sa transposition dans les différentes législations des pays de l'Union (en France loi n° 96-985 du 12 novembre 1996).

Dans cet espace géographique, les signataires du présent accord ont l'ambition de faire du CEE une instance d'information et de consultation où direction et représentants des salariés chercheront à assurer à la fois l'efficacité des entreprises du Groupe et la prise en compte des intérêts de leurs salariés. Ils expriment leur conviction que, dans les domaines de compétence du CEE, le dialogue social peut accroître la pertinence et l'efficacité des décisions de la direction en permettant aux représentants des salariés d'en connaître et comprendre les raisons, ainsi que de faire des propositions pour les compléter ou les améliorer. Ils veulent ainsi associer développement du Groupe et progrès des conditions matérielles et morales des salariés. Ils attacheront un soin particulier aux questions concernant l'emploi, les conditions de travail, la santé, la sécurité, la formation professionnelle, la mobilité, la diversité et l'égalité professionnelle.

Les signataires veulent aussi faire du CEE un des moyens d'afficher et de partager les principes de responsabilité sociale de GDF SUEZ et ses valeurs de service public, notamment sur l'exercice de la solidarité et l'accès à l'eau, à la propreté et à l'énergie pour les clients en situation difficile. Ils entendent ainsi favoriser l'émergence d'une identité forte combinant la diversité des cultures des sociétés du Groupe et l'ambition commune de travailler au progrès économique et social en Europe.



ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD

Le comité d'entreprise européen (CEE) est une instance d'information et de consultation des représentants des salariés sur des questions qui concernent l'ensemble du Groupe (entreprise dominante et filiales).

Le comité d'entreprise européen (CEE) a également pour mission de promouvoir l'information, l'échange de vues, le dialogue social, de favoriser le partage d'expériences et de développer la concertation.

Il est consulté sur les questions transnationales qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du Groupe situés dans deux États membres différents.

Sont également considérés comme transnationaux les sujets concernant une filiale située hors France qui relèvent d'une décision de l'entreprise dominante ou qui sont une conséquence directe de l'une des orientations prises par le Groupe et qui sont importants pour le personnel européen en termes d'étendue de leurs effets potentiels ou qui impliquent un transfert des activités entre les États membres.

L'information et la consultation des salariés s'effectuent au niveau approprié de direction et de représentation, en fonction du sujet traité et des textes applicables en la matière.

Le CEE a pour but d'améliorer l'information des salariés de l'ensemble des entreprises relevant du périmètre du Groupe GDF SUEZ.

Conformément au principe de subsidiarité, le CEE ne se substitue pas aux instances d'information et de consultation du personnel propres à chaque entreprise et à chaque pays, qui conservent l'intégralité de leurs attributions.

Le présent accord a pour objet de définir le périmètre, l'information, la consultation, la composition, le fonctionnement et les moyens du CEE.

ARTICLE 2 - PERIMETRE CONCERNE

Le présent accord concerne l'entreprise dominante et ses filiales des pays européens (Union Européenne, AELE, Pays candidats à l'Union).

La liste de ces sociétés à la date de la signature, figure en annexe 2 du présent accord. Elle est modifiée en fonction des évolutions du Groupe.

Dans cet espace géographique, l'accord concerne les entreprises sur lesquelles GDF SUEZ exerce une influence dominante au sens de l'article premier de la loi de transposition française.

Sont intégrées dans le périmètre, les sociétés consolidées dans les comptes de l'entreprise en intégration globale (cf. définition en annexe 1) ou qui sont détenues à plus de 50%, sous réserve du respect du critère de l'influence dominante.



Le périmètre ainsi défini fera l'objet d'un examen une fois par an en début d'année (en fonction de la situation constatée au 31 décembre de l'année précédente) afin de tenir compte des évolutions intervenues au sein du Groupe et de procéder aux ajustements nécessaires.

En outre, si une société ou un groupe de sociétés dans laquelle GDF SUEZ a une participation de 10 à 50 % dans le périmètre géographique ci-dessus défini, ne répond pas au critère susvisé mais revêt de par sa taille, le nombre de travailleurs concernés, l'enjeu social qu'elle représente dans l'Etat concerné ou son importance stratégique une position particulière dans le Groupe, le secrétariat du CEE et le représentant de la direction pourront néanmoins examiner sa situation concrète afin de permettre, sous réserve de l'accord du Président et de la majorité des représentants des salariés du CEE, la participation d'un auditeur ou de membres complémentaires.

Lorsqu'une nouvelle société, située dans un pays non représenté au CEE remplit les critères définis dans l'article 2, un ou plusieurs membres pourront être désignés conformément aux dispositions de l'article 6 dès la première réunion utile du secrétariat, avec validation à la séance plénière suivante du CEE.

Le secrétariat sera informé sur chaque société qui viendrait à ne plus remplir les critères définis pour l'inclusion dans le périmètre du CEE. L'information sera ensuite transmise aux membres par voie électronique.

ARTICLE 3 - L'INFORMATION DU CEE

Les membres du CEE bénéficient en continu des informations relatives à la vie du Groupe et aux stratégies économiques, financières, et sociales du Groupe au niveau européen.

Pour ce faire, la direction apporte, en temps voulu, aux représentants des salariés les informations leur permettant de comprendre les objectifs poursuivis et les stratégies mises en œuvre, d'évaluer leur incidence, d'apprécier les résultats obtenus, et d'assurer le suivi des questions relevant des compétences du CEE.

Le contenu de ces informations porte notamment sur :

- la structure du Groupe et son évolution,
- les orientations stratégiques et les perspectives économiques (éléments prévisionnels financiers) et sociales du Groupe pour l'année à venir, et les suivantes si elles sont disponibles, plus particulièrement celles afférentes aux entreprises du Groupe en Europe,
- la situation économique et financière du Groupe (y compris la présentation des comptes consolidés, du rapport du commissaire aux comptes correspondant ainsi que des investissements),
- l'évolution de l'ensemble des activités et son incidence sur l'emploi au sein du Groupe,
- les caractéristiques sociales relatives à l'ensemble du Groupe sur la base des éléments issus du reporting social du Groupe.



D'autres thèmes transversaux (égalité des chances, R&D,...) pourront faire l'objet de développement spécifique.

Le Président peut également transmettre au CEE toute information qu'il juge utile sur la stratégie du Groupe au niveau mondial.

Ces informations et leurs conséquences sociales pourront donner lieu à débat.

Sans préjudice des obligations d'information d'autres instances, le secrétariat du CEE est tenu informé entre deux séances, sans délai, de toute évolution des structures et des orientations stratégiques du Groupe.

La direction se réserve le droit de différer la diffusion de certaines informations susceptibles de nuire gravement à ses intérêts stratégiques. Quand elle sera à même de les diffuser, le CEE sera également informé des raisons du différé.

Le CEE sera informé des chartes ou des accords européens signés au sein de GDF SUEZ par les organisations syndicales et la direction. Sous réserve que les signataires de ces chartes ou des accords européens l'aient expressément prévu, le CEE pourra participer aussi à l'application et au suivi de chartes ou accords européens.

ARTICLE 4 – LA CONSULTATION DU CEE

4-1

La consultation du CEE s'entend comme l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des salariés et la direction, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des salariés, sur la base des informations fournies, d'exprimer, un avis qui puisse avoir un effet utile.

Elle implique que le CEE dispose d'informations précises, écrites et pertinentes sur les sujets à l'ordre du jour. Ces informations sont diffusées conformément à l'article 7-4.

La consultation du CEE est mise en œuvre dans les conditions et domaines définis ci-après.

4-2

Le CEE est obligatoirement consulté, sur les orientations du Groupe en matière :

- de politique de recherche et de développement,
- de nouveaux process industriels, de choix technologiques et de méthodes de travail,
- de politique d'environnement,
- de missions d'intérêt général,
- d'égalité professionnelle,
- de politique de formation,



- de politique de prévention et de sécurité, de conditions de travail, d'hygiène et de santé,
- de politique sociale du Groupe en matière de restructurations,
- de politique de mobilité.

Le débat sur ces orientations doit permettre l'expression de l'avis des représentants des salariés et des réponses de la direction.

4-3

Dans le cas d'événements exceptionnels relevant du champ de compétences du CEE ayant des implications susceptibles d'affecter gravement l'intérêt des salariés du Groupe (par exemple délocalisations, cessions, fusions ou fermetures d'entreprises ou d'établissements, licenciements collectifs, plans de départs volontaires collectifs ...), le CEE est réuni à la demande du Secrétaire en session extraordinaire.

Il est alors consulté dans un délai suffisant pour que les éléments du débat ou l'avis du CEE puissent être intégrés au processus de décision. Par ailleurs, l'avis du CEE donne lieu à une réponse motivée de la direction.

4-4

Le CEE est en outre consulté sur tout sujet faisant l'objet d'un accord entre le Président et le secrétariat.

Article 5 : L'EXPRESSION DU CEE GDF SUEZ ET L'INFORMATION DES SALARIES

5-1

Le CEE constitue un lieu où ses membres sont libres d'exprimer leurs vues et opinions sur l'ensemble de ses domaines d'intervention.

Compte tenu d'une part de l'étendue des thèmes ayant vocation à être abordés en réunion du CEE, d'autre part du travail indispensable pour appréhender au mieux chaque problématique, le CEE décide de prolonger son action dans le cadre de groupes de travail.

A cet effet, seront institués des groupes de travail non permanents (article 5.2), constitués ad hoc lorsque un thème le rendra utile, et d'autres permanents dans certains domaines de compétence du CEE (article 5.3).

Ces groupes de travail, dont la mission consiste à faciliter et approfondir les travaux de l'instance plénière, n'ont pas vocation à se substituer ni au rôle du CEE ou ni au rôle des organisations syndicales.

5-2 Groupes de travail non permanents



Des groupes de travail ad-hoc et non permanents, dont les membres sont des représentants de l'instance, peuvent être constitués. Le groupe de travail ainsi constitué peut éventuellement se faire assister de personnalités compétentes, salariées du Groupe ou externes à celui-ci. La constitution de ces groupes de travail, de même que la désignation des personnalités externes au Groupe, se font à l'initiative commune du Président et des représentants des salariés.

5-3 Groupes de travail permanents

En plus des groupes de travail mentionnés à l'article 5-2, afin de favoriser un dialogue social de proximité, des groupes de travail permanents sont constitués.

Ces groupes de travail ont pour mission de promouvoir l'information, la concertation et le dialogue social et de favoriser l'approfondissement de questions propres à chaque secteur d'activité notamment dans le domaine de la stratégie et sur le plan social (conditions de travail, sécurité, santé), économique et financier.

Ces groupes sont une émanation du CEE, qui désigne par un vote majoritaire certains de ses membres chargés d'animer ces réflexions en groupe restreint, à charge pour ceux-ci de rendre compte de leurs travaux au CEE.

Sous réserve qu'il n'existe pas d'instances GDF SUEZ similaires au niveau européen, les groupes de travail permanents suivants sont constitués:

- Emploi, formation, mobilité, diversité, égalité professionnelle,
- santé, sécurité, prévention des risques professionnels,
- garanties sociales et reporting social.

Chacun de ces groupes de travail est composé de membres, titulaires ou suppléants élus au CEE ayant développé un intérêt ou une compétence particulière sur les problématiques concernées, ainsi que de membres de la direction.

Par ailleurs, sont constitués les groupes de travail pour les domaines d'activité :

- Energie Europe (activités Branche Energie France, Branche Infrastructures, Branche Energie Europe Division Benedelux et Division Europe, Branche Global Gaz et GNL),
- Environnement (Branche Environnement)
- Energie Services (Branche Energie Services).

Chacun de ces groupes de travail est composé de membres, titulaires ou suppléants élus relevant du secteur d'activité concerné, ainsi que de membres de la direction du même secteur d'activité et de représentants de la direction.

Le nombre de participants de ces groupes de travail est défini entre la direction et le secrétariat.

Toute création d'un groupe de travail supplémentaire nécessite une délibération spéciale et majoritaire du CEE et l'accord du Président.



Il est prévu 2 réunions par an. Des réunions supplémentaires peuvent être convenues en concertation entre le secrétariat du CEE et la direction.

L'ordre du jour des groupes de travail est fixé en concertation entre les animateurs des groupes de travail et la direction.

Les réunions des groupes de travail sont précédées d'une réunion préparatoire et suivies d'une réunion de synthèse, qui aura notamment pour objet de rédiger un compte rendu à destination du CEE.

Sur la base des comptes rendus d'activité transmis par les groupes de travail, le CEE ou le secrétariat peut proposer les questions qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour d'une séance plénière.

Des représentants du personnel de sociétés du Groupe non représentées au CEE et des personnalités compétentes, salariés du Groupe ou externes à celui-ci, peuvent être invités aux réunions des groupes de travail permanents, après concertation entre la direction et le secrétariat.

Les conditions du fonctionnement pratique des groupes de travail permanents sont fixées par le règlement intérieur du CEE, lequel devra être adopté par un vote majoritaire, et qui pourra prévoir la désignation d'animateurs ou de rapporteurs ainsi que les règles et modalités de communication des informations transmises et des rapports d'activité entre le CEE et ses groupes de travail.

5-4

Les débats menés au sein du CEE, ainsi que ses avis, font l'objet d'une information large et rapide auprès des salariés du Groupe.

Cette information est réalisée et diffusée selon les pratiques propres à chaque entreprise du Groupe.

Le secrétariat et les membres du CEE disposent de moyens pour diffuser, sous leur responsabilité, l'information aux salariés du Groupe.

Un groupe de travail « Communication » sera mis en place pour définir les modalités plus précises de mise en œuvre de cet article. Il sera chargé entre autres d'améliorer l'accès des salariés aux informations sur l'activité du CEE par intranet.

5-5 Expertises

Dans le cadre des compétences du CEE, les représentants des salariés peuvent :

- décider, à leur seule initiative et à la majorité des voix, de faire procéder à une expertise sur des questions relevant des domaines de consultation du CEE.
- convenir avec le Président de l'engagement de toute autre expertise.

Le cahier des charges de l'expertise et la désignation de l'expert doivent être approuvés par un vote à la majorité en séance plénière préalablement au démarrage de l'expertise sauf application des dispositions du dernier alinéa de l'article 7-2-1.



Le délai de réalisation d'une expertise prise en charge par l'entreprise doit être fixé conjointement par le Président et les membres du CEE au moment du vote.

Les modalités de financement de ces expertises sont prévues à l'article 7-6.

Le choix du cabinet d'expertise fait l'objet d'une concertation avec les autres institutions de représentation du personnel afin d'éviter les missions redondantes. Le rapport de l'expertise sera transmis à l'ensemble des instances concernées.

L'expertise sur les comptes consolidés réalisée de par la loi au niveau du Comité de Groupe France, élargie dans une perspective européenne, sera présentée et commentée dans une séance du CEE.

ARTICLE 6 : LA COMPOSITION DU CEE

6-1 Membres titulaires

Le CEE est présidé par le Président de l'entreprise dominante. Il est composé de représentants des salariés des sociétés du Groupe, eux-mêmes salariés de ces sociétés.

Le nombre de membres titulaires du CEE représentant les salariés et leur répartition s'effectuent comme suit :

- chaque pays représenté dans le périmètre du Groupe donne lieu à la désignation d'un membre de droit, représentant des salariés de toutes les entreprises du Groupe implantées dans ce pays, si le nombre de ces salariés est supérieur à 150,
- en outre, dans chaque pays, les salariés des entreprises du Groupe sont représentés, par un ou plusieurs membre(s) selon les tranches d'effectif suivantes :
- de 3000 à 5999 : un membre,
- de 6000 à 8999 : un membre,
- de 9000 à 11999 : un membre,
- de 12000 à 14999 : un membre,
- à partir de 15 000 : 1 membre supplémentaire par tranche de 4750 salariés.

Tant que AGBAR n'entre pas dans le périmètre défini à l'article 2, elle est représentée par 2 membres titulaires et suppléants. Ce nombre pourra être revu annuellement en fonction de l'évolution des effectifs du Groupe AGBAR. Ces représentants disposent des mêmes prérogatives que les autres membres du CEE.

6-2 Membres suppléants

Des suppléants sont désignés dans les mêmes conditions et en même temps que les membres titulaires. Ces membres suppléants participent aux réunions préparatoire, plénière et de restitution en l'absence d'un titulaire de sa délégation. Ils peuvent être désignés pour participer aux différents groupes de travail.



Lorsqu'il remplace un titulaire, le suppléant dispose des mêmes droits et devoirs qu'un membre titulaire. De plus, il dispose des droits prévus pour les suppléants dans le présent accord

Les membres suppléants sont systématiquement destinataires des mêmes documents et informations que les titulaires et peuvent participer aux actions de formation prévues pour les membres titulaires du CEE.

Les membres titulaires et suppléants sont obligatoirement salariés du Groupe.

6-3 Personnes invitées

Les personnes invitées par le CEE, à titre consultatif, sont :

- les auditeurs dans les conditions fixées à l'article 2,
- avec l'accord du Président, une ou plusieurs personnalités compétentes selon les sujets abordés,
- à titre permanent, deux représentants des fédérations syndicales européennes.

6-4 Désignation des membres

Les membres français sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national parmi leurs membres élus, titulaires ou suppléants, ou désignés, en fonction de la représentativité de chacune d'elles aux résultats des élections de comités d'entreprise ou d'établissement servant à la constitution du Comité de Groupe à la date la plus proche.

Les représentants des salariés des entreprises ou établissements compris dans le périmètre et situés hors de France sont désignés ou élus selon les règles de la loi de transposition de chaque pays lorsqu'elles sont expressément prévues, ou, à défaut, selon les règles ou usages de représentation en vigueur dans ces pays.

Les nominations par les organisations syndicales représentatives ou à défaut par les représentants du personnel veilleront à aboutir à une représentation tenant compte de la diversité des activités et de la représentation par sexe. Les directions des entreprises dont relèvent les membres du CEE veillent à leur faciliter l'exercice de leur mandat et leur participation aux réunions.

6-5 Durée du mandat

Sous réserve des dispositions de l'article 6-6, la durée du mandat est fixée à 4 ans.

6-6 Modification de la représentation

Les modifications de la représentation des salariés, liées aux évolutions du Groupe, interviennent conformément aux dispositions de l'article 2 sur le périmètre.

Une fois par an, la représentation des salariés au CEE, définie à l'article 6.1, est ajustée en fonction des évolutions du périmètre défini à l'article 2 sauf pour les situations visées à l'avant-dernier alinéa de l'article 2.



Le mandat de membre du CEE cesse automatiquement lorsque la société à laquelle appartient le représentant sort du périmètre du Groupe.

Il en est de même lorsque le représentant perd son mandat électif ou syndical. Dans ce dernier cas, le membre sortant est remplacé selon les règles de désignation prévues par l'article 6-4.

ARTICLE 7 : FONCTIONNEMENT ET MOYENS :

7-1 Présidence

La réunion est présidée par le Président du Groupe ou son représentant.

Le représentant du Président dispose des mêmes attributions que le Président de l'entreprise dominante.

Le Président du CEE peut se faire accompagner de personnes de son choix, notamment des responsables des branches et, si nécessaire, d'experts en fonction des sujets traités.

7-2 Secrétariat

7-2-1 Composition et rôle du secrétariat

Le secrétariat est composé d'un Secrétaire et de secrétaires adjoints conformément à la répartition fixée ci-après.

Le Secrétaire et les secrétaires adjoints sont élus parmi les membres titulaires du CEE.

Le Secrétaire représente le CEE pour l'accomplissement de tous les actes liés à la personnalité civile dont bénéficie le Comité.

Le secrétariat est chargé de coordonner l'activité et le suivi du CEE entre les séances et de préparer les réunions. Il est également chargé du suivi des expertises mentionnées à l'article 5-5, en lien avec la direction pour celles décidées en commun.

Le secrétariat exerce une mission de coordination permanente entre la direction et les membres du CEE représentant les salariés sur les questions relatives au fonctionnement du CEE et des groupes de travail.

Outre ces missions de coordination et de suivi, le secrétariat est un lieu privilégié d'échanges avec la direction.

Le secrétariat se réunit une fois par mois, cette réunion se déroule sur une journée. Un membre de la direction participera en partie à chaque réunion afin d'échanger sur des sujets d'actualité.

Le fonctionnement du secrétariat est prévu dans un règlement intérieur validé par le CEE.

Le secrétariat du CEE pourra disposer d'un appui d'expert avec l'accord du Président, dans les conditions fixées par le CEE.



7-2-2 Désignation du secrétariat :

Le Secrétaire est élu pour la durée de son mandat de membre du CEE (4 ans) à la majorité absolue des membres titulaires représentant des salariés au CEE, au terme d'un scrutin à un tour. Si aucun candidat n'obtient la majorité absolue, un second tour sera organisé : sera alors élu Secrétaire, le candidat ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés.

Si aucun candidat n'est élu, un troisième tour est organisé avec les deux candidats ayant obtenu le plus de voix au second tour (ou plus en cas d'égalité de voix). Sera alors élu le candidat ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés.

L'élection du Secrétaire se fera à bulletin secret dès lors qu'un membre le demande.

Les représentants des salariés français désignent un secrétaire adjoint par organisation syndicale représentative au niveau national.

Les représentants des salariés des autres nationalités du Groupe désignent 8 secrétaires adjoints, selon des modalités qu'ils définiront. En cas de désaccord, ceux-ci sont issus des 8 pays dans lesquels le Groupe emploie les effectifs salariés les plus importants.

Les nominations aux postes de Secrétaire et de secrétaires adjoints veilleront à aboutir à une représentation équitable tenant compte de la diversité et de la transnationalité du Groupe.

L'ensemble des représentants des salariés entérine par un vote à la majorité absolue la liste des secrétaires adjoints ainsi constituée.

7-3 Réunions

Sauf événement exceptionnel, le CEE se réunit 2 fois par an en séance plénière (une fois en France et une fois dans un autre pays européen où le Groupe est implanté), sur convocation du Président.

Les réunions se déroulent sur une journée. Le cas échéant, elles peuvent être prolongées d'une journée, en fonction de l'ordre du jour.

Les représentants des salariés tiennent une réunion préparatoire la veille de la réunion plénière, et une réunion de synthèse le lendemain.

Le Secrétaire et le Président du CEE peuvent convenir d'une ou plusieurs séances complémentaires.

En outre, le CEE est réuni de droit, dans un délai de 6 semaines si la majorité des membres représentant les salariés en font la demande.

7-4 Ordre du jour

Le Président et le Secrétaire déterminent conjointement l'ordre du jour.

A défaut d'accord sur le contenu de l'ordre du jour, celui-ci est fixé par le Président.

Toutefois, la demande d'inscription d'un point à l'ordre du jour, formulée par la majorité des représentants des salariés doit être retenue.



L'ordre du jour est adressé aux membres titulaires et aux suppléants, par voie électronique, a minima trois semaines avant chaque séance ordinaire. L'ensemble des documents nécessaires à l'information du CEE sont adressés a minima 15 jours avant chaque séance ordinaire par voie électronique. S'il s'agit d'une séance tenue à l'occasion de circonstances exceptionnelles, l'ordre du jour et les documents associés sont adressés dans les plus brefs délais. Ces documents sont traduits dans l'ensemble des langues du CEE.

Si les documents sont trop volumineux, un envoi papier peut être fait sur demande.

7-5 Procès-verbal de séance

Les séances plénières font l'objet d'un procès-verbal rédigé sous la responsabilité du Secrétaire.

Le procès-verbal reprend les principaux éléments des débats, positions et avis exprimés par toutes les parties.

Après avoir été porté à la connaissance du Président, un projet de procès-verbal est diffusé dans leur langue aux participants dans le mois qui suit chaque séance. Le document définitif, approuvé à la séance suivante, est signé par le Président et le Secrétaire puis diffusé dans les sociétés du Groupe par le secrétariat.

7-6 Budget et frais de fonctionnement

L'ensemble des frais afférents à la tenue des réunions prévues aux articles 5-2, 5-3 et 7-3 du présent accord est à la charge du Groupe (traduction et diffusion des documents préparatoires et procès-verbaux de séance, frais de transport et d'hébergement des représentants des salariés et des personnes invitées prévues à l'article 6-3).

La direction prendra en charge les frais afférents à la tenue des réunions mensuelles du secrétariat.

La direction s'efforcera de réduire la charge supportée par les sociétés les moins importantes.

Est également à la charge du Groupe la formation des titulaires et des suppléants du CEE, définie à l'article 8-4.

Le secrétariat dispose en permanence d'un local équipé (informatique, télécommunications) indépendant. Le secrétariat disposera d'un appui administratif à mi-temps.

Les frais relatifs au fonctionnement des groupes de travail définis à l'article 5, ainsi que les frais des expertises décidées avec l'accord du Président (article 5.4) sont à la charge du Groupe.

Les traductions à l'initiative du secrétariat dans le cadre des travaux préparatoires et de synthèse de réunions sont à la charge du Groupe.

Enfin, un budget est alloué chaque année au CEE et suivi par le secrétariat notamment pour les expertises décidées à l'initiative du CEE, pour les autres traductions à l'initiative des membres ou du secrétariat et pour les frais de transport et d'hébergement non pris en charge par la direction.

Le montant maximum de ce budget est fixé à 80.000 euros par an.



ARTICLE 8 : STATUT ET MOYENS DES MEMBRES TITULAIRES ET SUPPLEANTS

8-1 Clause de protection des représentants des salariés au CEE

Les protections ou garanties dont bénéficient les membres du CEE résultent, le cas échéant, des mandats nationaux qui leur sont conférés, de la législation et/ou des accords conventionnels ou réglementaires qui les régissent.

Les activités et travaux dans le cadre du mandat de membre du CEE sont assimilés à une activité professionnelle et ne peuvent donner lieu à discrimination ou sanction.

8-2 Moyens matériels des membres

L'ensemble des membres titulaires, et suppléants, bénéficie des moyens informatiques et de télécommunication modernes nécessaires à l'exercice de leur mandat selon les standards des sociétés d'appartenance (téléphone GSM, ordinateur portable, imprimante et consommables, accès internet, wifi) et tout accès à des moyens de communication modernes permettant une bonne communication entre les membres

La maintenance, les mises à jour et les remplacements nécessaires sont assurés par l'entreprise suivant les procédures habituelles dans les sociétés d'appartenance.

8-3 Crédit d'heures

En plus du temps passé dans chaque réunion préparatoire, plénière et de synthèse du CEE, les membres titulaires et suppléants du CEE disposent chacun du temps nécessaire pour assurer leur mandat.

Lorsqu'un membre souhaitera utiliser cette possibilité, il devra en informer préalablement sa hiérarchie avec un délai de prévenance raisonnable sauf situation exceptionnelle.

L'utilisation de ce dispositif est basé sur la responsabilité de chacun et la confiance.

En cas de difficulté d'application de ce dispositif, un échange aura lieu entre la direction et le secrétariat pour résoudre cette difficulté.

Si des difficultés récurrentes persistaient, un autre mode de fonctionnement pourrait être défini par la direction du Groupe après échange avec le secrétariat.

Le Secrétaire du CEE bénéficie pour sa part d'un crédit d'heures annuel supplémentaire de 800 heures (hors délais de route et réunions).

8-4 Formation des membres du CEE

Chaque membre (titulaire et suppléant) du CEE dispose de 5 jours de formation par an. Cette formation pourra être dispensée par les organismes de formation agréés ou par les fédérations ou confédérations syndicales nationales ou européennes.



Indépendamment de celle-ci, une formation linguistique (français ou anglais) sera dispensée à chaque membre du CEE, selon la politique de développement des compétences linguistiques dans le Groupe.

Dix membres du CEE pourront participer aux sessions *Journées Prospectives* organisées par l'Université GDF SUEZ.

8-5 Droit de circulation

Les membres du CEE ont accès aux entreprises comprises dans le périmètre du Groupe, afin de rencontrer, dans leurs locaux, les représentants élus du personnel ou les représentants syndicaux. Ils peuvent visiter les sites de ces entreprises avec l'accord préalable du chef d'entreprise concerné.

Les frais de déplacement (transport, hébergement et interprétariat) correspondant à ces voyages sont pris en charge par la direction dans la limite de 35 allers-retours par an.

Une fois par an, une visite d'un site sera organisée pour tous les membres participant à la réunion plénière.

Lorsqu'un membre du CEE représente plusieurs entreprises ou une entreprise composée de plusieurs établissements dans un même pays, il lui est reconnu le droit de consulter les salariés et de leur rendre compte de son mandat sur site, après concertation avec la direction de l'entreprise concernée, notamment sur les moyens associés.

8-6 Obligation de discrétion

Les membres du CEE, le(s) expert(s) qui les assistent, ainsi que les auditeurs, sont tenus conformément aux dispositions du Code de travail au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations de nature confidentielle données comme telles par la direction. Cette obligation ne disparaît pas avec la perte du mandat.

8-7 Valorisation de l'expérience

L'expérience et les compétences acquises au travers de l'exercice du mandat de membre du CEE peuvent être valorisées dans le parcours professionnel du membre.

ARTICLE 9 : DUREE, REVISION, DENONCIATION

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt. En aucun cas, le présent accord ne peut réduire les droits des membres issus des réglementations nationales.

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il est renouvelable par tacite reconduction par période de 4 ans.

A tout moment, l'accord pourra être révisé en vue de l'adapter, notamment si des événements tels que l'évolution du périmètre ou des évolutions du contexte légal ou réglementaire ont pour effet de perturber l'équilibre général de l'accord.



L'accord de révision doit être signé par le Président de l'entreprise dominante d'une part et par la majorité des membres du CEE représentant les salariés d'autre part.

A l'issue de la période initiale des 4 ans, l'accord pourra être dénoncé à tout moment par le Président de l'entreprise dominante ou par la majorité des membres du CEE représentant les salariés.

La dénonciation sera notifiée à l'autre partie par lettre(s) recommandée(s) avec accusé de réception. L'accord cessera alors de produire effet à l'expiration d'un délai de préavis de 6 mois.

Dans le mois qui suit la notification de la dénonciation, le Président de l'instance convoquera les membres du CEE tels que désignés à l'article 6-4 à une première séance de négociation en vue d'élaborer un nouvel accord.

Si au terme du délai de préavis de 6 mois, les parties ne sont pas parvenues à un accord, le Président et la majorité des membres du CEE représentant les salariés pourront convenir de proroger les effets de l'accord initial pendant une durée maximum d'un an.

Si des modifications significatives intervenaient dans la structure de l'entreprise du fait notamment de fusion, acquisition ou scission, entraînant notamment un conflit entre les dispositions de deux ou plusieurs accords applicables, la direction entamera une négociation de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants.

Un Groupe Spécial de Négociation sera mis en place selon les modalités déterminées par un séminaire des membres des comités d'entreprise européens concernés et en concertation avec la direction.

Pendant la durée de cette négociation, le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et la direction.

Lors de l'entrée en activité du nouveau comité d'entreprise européen mis en place à l'issue de la procédure prévue aux alinéas précédents, le ou les comités d'entreprise européens existant antérieurement sont dissous et le ou les accords qui le ou les instituent prennent fin.

ARTICLE 10 : DEPOT

Le présent accord sera traduit pour chaque membre dans la langue du pays qu'il représente. Toutefois, seule la version rédigée en langue française fera foi entre les parties.

Le présent accord est régi par la loi française. Le siège du Comité d'Entreprise Européen de GDF SUEZ est situé au 16-26 rue du Docteur Lancereaux, 75008 Paris.

En cas de litige, le différent sera porté devant la juridiction française

Le présent accord sera déposé par la direction de l'entreprise dominante auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation promotionnelle, et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.



Fait à Paris, le 6 mai 2009

Pour la direction du Groupe GDF SUEZ :

Jean-François CIRELLI

Gérard MESTRALLET

Pour le Groupe Spécial de Négociation représentant les salariés des sociétés du Groupe :

Pour la France,

CGT Pascal COTTIN	CGT Martine FEUILLERAT	CGT François MAMET	CGT Yves MONTOBBIO
CFDT Gérard BAUER	CFDT Bernard LARRIBAUD	CFDT Jacques MOUTON	
FO Gilles OLIVER	FO Jean-Luc VIGNON		
CFE CGC Fabrice AMATHIEU	CFE CGC Guy MASMONTEIL		
CFTC Jacky ROUCHOUSE	CFTC Noël YVON		



Pour la Belgique,

José BOULANGER	Constant KOUMBOUNIS	Albert LAMBOT	Robin VANDERPUTTEN	Bob VAN PASSEN
----------------	------------------------	---------------	-----------------------	----------------

Pour les Pays Bas,

Henk AALBERS	Henk HUMMELMAN	Ton WILLEMS
--------------	----------------	-------------

Pour l'Allemagne,

Ewald HANSES	Ernst LAUFER
--------------	--------------

Pour le Royaume-Uni,

Leslie MANSFIELD	Brian SHEPHERDSON
------------------	-------------------

Pour la Roumanie,

Constantin COTEA	Daniel GLEVAN
------------------	---------------

Pour l'Italie,

Stefano BASSI



Pour l'Espagne,

Jose Luis ARRUFAT DEL VALLE

Pour la Norvège,

Torhild LUNDE

Pour la Pologne

Janusz NIEZGODA

Pour la République Tchèque,

Pavel RUZICKA

Pour la Suède,

Patrick FAGERBERG

Pour la Hongrie

Dénes HORVATH

Pour les Fédérations européennes,

EPSU	EMCEF
Jan Willem GOUDRIAAN	Reinhard REIBSCH

